

факторами. Что и должно быть, на наш взгляд, сегодня прежде всего в поле исследований социологии СМИ.

**Самкова И. А.**

**г. Пермь**

### **Дифференциация культуры на предприятии**

Дифференциация культуры в обществе – явление многоплановое. Оно связано с существованием различных способов актуализации социальной реальности у представителей отдельных обществ и социальных групп, рассмотренных во временном (историческом), пространственном и социоструктурном отношении. Основу культурной дифференциации составляют, прежде всего, ценностные предпочтения людей, живущих в разные исторические эпохи, сохраняющих особенности своей (этнической, национальной) культуры и принадлежащих к различным социальным группам в пределах одного общества. Данные аспекты дифференциации культуры взаимосвязаны друг с другом, конвергируют, проявляясь в конкретных формах социальной дифференциации.

В самом деле, если провести анализ социальной структуры российского общества конца 1990-х годов под углом зрения ценностей людей в этом обществе живущих, то в иерархии статусов, социальных групп и социальных институтов можно (как будто единомоментно) увидеть стадии движения общества, выделенные когда-то М. Вебером. Выделение этих стадий, однако, не означает происходящие в заданном направлении социальные изменения, как

утверждают сторонники теории модернизации. Движение общества, предполагаемое ценностной дифференциацией социальной структуры, не является историческим, то есть представляющим собой чередование эпох. Это скорее культурный континуум (поле) социальных позиций, каждая из которых готова принять и принимает в конечном счете социальную инициативу, определяющую общую тенденцию развития ситуации. Очевидно, таким образом, культура обуславливает возможность социальных изменений, которую вполне можно зафиксировать в социологическом исследовании. Попробуем продемонстрировать данный подход на конкретном примере.

В декабре 2000 г. был проведен экспертный опрос работников одного из пермских нефтехимических предприятий. В нем приняли участие 250 человек, в том числе 155 рабочих, 74 специалиста и 20 руководителей (один респондент не указал, кем работает). Участники опроса по пятибалльной шкале оценивали проблемы предприятия, исходя из того, что максимальная оценка «5» означала крайне серьезную, требующую особого внимания проблему, а минимальная оценка «1», напротив, - проблему несущественную или не имеющую большого значения для жизнедеятельности предприятия. Особых проблем на предприятии, существующем весьма непродолжительный срок, выявлено не было, однако по блоку показателей управления персоналом была получена достаточно интересная информация.

Бесспорно, перспективы должностного продвижения, по оценкам экспертов, являются проблемой, заслуживающей серьезного внимания. Об этом свидетельствует самый высокий средний оценочный балл этого показателя (3,38) в общем списке проблем предприятия. У специалистов и руководителей оценка перспектив должностного продвижения лишь приближается к средней (соответственно 3,19 и 3,25), у рабочих – несколько выше (3,47).

Однако если рассматривать средние оценки различных категорий работников по блоку проблем в целом, то оценочный балл специалистов (2,8) выше, чем у руководителей (2,69) и рабочих (2,66). Их в большей степени, чем рабочих и руководителей, волнует система повышения квалификации, подбор и расстановка персонала, эффективность управления персоналом, использование потенциала своих способностей и собственная квалификация. Для руководителей, подобно специалистам, ориентирующимся на личное профессиональное развитие, более значимы экономическая подготовка, система обучения и переобучения персонала, квалификация работников. У рабочих в отличие от специалистов и руководителей ценность перспектив должностного продвижения не подкрепляется, судя по их ответам, необходимостью обучения, переобучения и повышения квалификации персонала, зато по степени проблемности выделяется ценность культурных традиций коллектива.

Таким образом, различие в ценностных приоритетах у руководителей, специалистов и рабочих по данному блоку проблемных показателей действительно существует и вполне соответствует известной антитезе традиционной и современной ориентации. На практике ценностные различия, обусловленные характером труда, статусом и образованием работников, указывают на необходимость дифференцированной кадровой политики в отношении выделенных социальных категорий, а значит, есть основание для организации работы в этом направлении.

**Копалова О.С.**

**г. Екатеринбург**

### **Особенности культурной коммуникации в театре**

Социокультурный институт театра базирует свою деятельность на взаимодействии различных социальных общностей: зрителей, актеров и других работников театра, таким образом, взаимодействие является способом воспроизводства институциональных связей.

Через взаимодействие этих общностей в театре осуществляется культурная коммуникация. Сущность коммуникации заключается в передаче и восприятии информации в условиях межличностного и массового общения по разнообразным каналам при помощи различных коммуникативных средств.

Коммуникацию между театром и зрителями можно отнести к кратковременной, официальной, управляемой и эффективной,